

法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

大学生の就業先選定基準の探索 : ポリシー・キャ ブチャリング法を通じて

著者	小川 憲彦, 大里 大助
出版者	法政大学イノベーション・マネジメント研究センタ ー
雑誌名	法政大学イノベーション・マネジメント研究センタ ー ワーキングペーパーシリーズ
巻	98
ページ	1-23
発行年	2010-05-28
URL	http://hdl.handle.net/10114/11313

小川憲彦・大里大助

大学生の就業先選定基準の探索
—ポリシー・キャプチャリング法を通じて—

2010/05/28

No. 98

Norihiko Ogawa

Vice Director, The Research Institute for Innovation Management, Hosei University
Associate Professor, Faculty of Business Administration, Hosei University

Daisuke Osato

Lecturer, Faculty of Human Relations, Fukuoka Jo Gakuin University

Identification of Criteria Used by Japanese
College Students in Selecting a Potential
Employer Using Direct Questioning and
Policy-Capturing Methodology

May 28, 2010

No. 98

大学生の就業先選定基準の探索 —ポリシー・キャプチャリング法を通じて—

小川憲彦（法政大学）・大里大助（福岡女学院大学）

Identification of Criteria Used by Japanese College Students in Selecting a Potential Employer Using Direct Questioning and Policy-Capturing Methodology

OGAWA Norihiko (Hosei University)

OSATO Daisuke (Fukuoka Jo Gakuin University)

Abstract

The present study investigated the criteria used by Japanese college students in selecting a potential employer. A total of 154 undergraduate students majoring in social science at a major private university in a metropolitan area in Japan were asked to rate the importance of various criteria (including content of work, salary, size of the company, and corporate culture) when selecting an employer. A policy-capturing method was used to predict the importance of each criterion, and the results were compared with the ratings obtained using direct questioning. The following major findings were obtained: (1) students valued work contents most highly, while the size of the company was of relatively low importance, regardless of the method used; (2) for standard wage and students' adaptability to corporate culture, results obtained using direct questioning were different from those obtained using the policy-capturing method; (3) students prioritized criteria differently according to differences in individual traits such as self-efficacy; and (4) adaptability to corporate culture most strongly affected students' confidence in joining companies. Based on these results, we discussed appropriate recruitment and selection practices.

要約

本研究の目的は、大学生が就職先を選定する際、どのような基準を重視しているのかについて、直接的な回答結果と、その基準を間接的に推測するポリシー・キャプチャリング法を用いた結果との比較を通じて探求することである。首都圏の大手私立大学における社会科学系学部生 154 名への実験的調査の結果、①いずれの方法を用いても仕事内容への興味が最重視される一方で、会社規模の重要度は相対的に最も低い、②給与水準と社風への適合性は、直接的測定とポリシー・キャプチャリング法による測定との結果が異なる、③自己効力感等の個人属性によって基準の優先度が異なる、④会社の入りやすさについての認知に最も大きな影響を及ぼしていた要素は社風への適合性である、等が見出された。以上の結果を踏まえ、学生に対し、どのような募集活動を展開すべきかについて議論した。

1. はじめに

本論文の目的は、大学生が就業先を選択する際の基準について探索的に明らかにすることである。具体的には、ポリシー・キャプチャリング法(policy capturing methodology; 以下「PC 法」と表記)を用いて推測された彼(女)らの意思決定基準と、直接的に回答された基準との比較を通じて、それらの優先度を探求する。

我が国企業の正社員採用慣行の一つに「新卒一括採用」が指摘されている(e.g., 内閣府, 2006)。高校・大学の新規卒業者を4月の年度初めに一括して採用する企業慣行で、一般には「新卒主義」などと呼ばれているようである。

高度成長を背景に機能してきた慣行であると言われているが、近年その問題点も指摘されている(山田, 2004)。新卒は基本的に一度きりの機会であるため、この機会をうまく利用できなかった場合、やり直しが非常に困難になるというのが主な論点のようである。景気の波や同世代人数の多寡という、個人の努力とは関係のない要因によって、企業あるいは正社員採用への門戸の広さは異なる。このような世代間格差がありながらも、企業が新卒主義をとる以上、学生たちは一度きりのタイミングで最善を尽くすしかない。

キャリア初期における職務挑戦機会や他者との関係性が、その後のパフォーマンスや昇進に影響するという諸研究(e.g., Berlew & Hall, 1966; 若林・南・佐野, 1980)を踏まえれば、初職の決定機会である就職活動は、キャリア形成を開始するわが国の若年者にとって、極めて重要な場面であると言えよう。

偶然に支配される新卒時のたった一度の意思決定によって、将来が左右されるかもしれない、危機と機会とが入り混じった状況の中、新卒者たちはどのように就業先を選定しているのだろうか。その選定基準を探ることで、新卒採用のあり方について考察を加える材料の一つを提示したい。

2. 先行研究

2.1 直接的アプローチによる就業先選定基準

2.1.1 就職仲介企業による調査

人材ビジネスの隆盛を背景に、大学生の就業先について、民間企業によるアンケート調査が複数行われている。リクルート社の『就職ブランド調査』や毎日コミュニケーションズ社の『大学生の意識調査』等がこれにあたる。これらの調査は、募集する企業側から得た収入をもとに就職支援サイトを運営する営利組織が行っていることや、項目の恣意性、回収率の低さなど、その信頼性については慎重な検討が必要であろう。しかしながら、数千人から1万人を超えるサンプルの絶対数に加え、経年調査を行っており、ある程度参考にすることができるようと思われる。

『就職ブランド調査 2008』によると、2002年から2007年¹における、学生の「企業を選ぶ際に重視する点」に関する回答で上位を占めた項目は、上位から順に「自分がやりたい仕

¹ 08年以降は選択項目に新しい項目が加わっており、経年的データが得られていないため、今回の調査では除外した。

事ができる」、「職場に活気がある」、「給与・福利厚生など待遇がよい」、「仕事の成果や業績が正當に評価される」、「雇用が安定している」と続く(リクルート, 2008)。

一方、1979 年以来調査を継続している『大学生の意識調査』の 2009 年度版によれば、大学生が会社を選択する上で重視していると回答した項目の上位は、2001 年以降毎年 4 割以上を占める「やりたい仕事(職種)ができる会社」を筆頭に、「安定している会社」、「働きがいのある会社」、「社風が良い会社」、「勤務制度、住宅など福利厚生の良い会社」等が続く(毎日コミュニケーションズ, 2009)。

この調査では逆に、行きたくない会社の要件も調査されており、第一位は回答の 4 割以上を占める「暗い雰囲気の会社」であり、これに「ノルマのきつそうな会社」、「仕事内容が面白くない会社」等が続く。また同調査では、学生の大手志向も根強いとされ、「ゼッタイに大手企業がよい」と「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」を選択した学生の割合が、過半数を占めていることも報告している。

2.1.2 大学関係者による調査

比較的少数のサンプルであることが多いものの、大学生の就業行動については、大学関係者による調査も行われている。

例えば国吉(1993)は、沖縄県内の学生 218 名に対し、職場選択の際に特に重視するものを 33 項目から多重回答で 3 つ選択させた結果、男女ともに上位 4 項目は共通したことを報告している。具体的な上位項目は順に「やりがいがある(男:女=41%強:44%強)」、「給料がよい(31%弱:38%強)」、「人間関係がよい(27%弱:33%弱)」、「仕事が面白い(21%弱:26%強)」と続く。

また安田(1999)は都内私大の 4 年生 100 名に対して同様の調査を行い、任意の 9 項目について 5 点尺度を用いた平均値を報告している。安田(1999)では就職活動の開始前と終了後の二度のデータ収集が行われているが、その前後や男女にかかわらず、共通して重視されているのは「職種」、「業種」、「社風」であると述べている。

この種の調査においては比較的広範なサンプルを用いたものに木谷(1982)、永野ら(2001)、永野(2002)がある。木谷(1982)は明治大学で、これから就職活動を開始する様々な学部の学生 1760 名のデータを用い、その意識調査を行った。この中で示された、会社選択の際に重視する要因は、上位から①仕事が自分の性格に合っている(73.8%)、②将来性がある(54.7%)、③安定している(50.6%)、④事業内容に興味がある(44.9%)、⑤社風がよい(40.8%)であった²。

また永野ら(2001)は 25 大学の社会科学系 33 学部 4 年生 1143 名において、就職活動の対象企業を選択する際に重視したものを多重回答で 3 つ選択させている。その結果は上位から順に、①業種業界(64.6%)、②仕事の種類・内容(58.6%)、③社風・雰囲気(39.3%)、④勤務地・所在地(26.7%)、⑤会社の規模・知名度(15.8%)であった。さらに、これと同じデータ・ソースを用いた永野(2002)では、5 つまでの多重回答によって得た就職予定先から内定を受諾した理由を報告している。ここでは、①志望業種・業界だから(55.8%)、②会社の雰囲気が良いから(55.0%)、③面白い仕事ができそうだから(53.9%)、④他に就職

² それ以下のものとの差が大きい、40%以上の選択があったもののみを挙げている。

さがなかったから（13.0%）というように、対象選択の際と、内定受諾の間の基準はほぼ同様であった³。

2.1.3 直接的アプローチの要約と限界

これまでの各々の調査は幾つかの重要な基準を提示してきたものの、調査相互の関連性や、調査内での項目間の重複について、少なくとも明示的には検討なされてこなかったように思われる。

そこで、大学生が就職先企業を選択する上で重視する項目として、これら調査に共通で上位に挙がるものを大まかに分類・集約した。その結果、①仕事内容に関するもの、②社風や職場の雰囲気に関するもの、③給与や福利厚生等の労働条件に関するもの、④会社の安定性に関するもの、という4つの基準が見出された⁴。

しかし、このように整理した上でなお、これらの調査は、その測定方法において限界を包含している。人間は意思決定の際、必ずしも何をどの程度重視しているか意識しているわけではないため、何を重視しているかといった類の直接的質問によっては、必ずしも妥当な回答が得られるわけではない（Hobson & Gibson, 1983）。したがって、会社選定の際にどの基準が大切か等と直接的に尋ねて回答を得た基準については、多方面から批判的に検討を行なう必要があると考える。

2.2 PC法による間接的アプローチ

以上のような方法論的問題に注目した大里・関口(2004, 2005, 2008)は、大学生が重視する就職先の選定基準について「企業の知名度（ないし評判）」、「給与水準」、「仕事の面白さ」の3つに焦点を当て、直接的な質問を避けながら、個人の判断・意思決定時の方針（ポリシー）を捉えることを目的としたPC法（*c.f.*, Karren & Barringer, 2002; 林・関口, 2006）を併用して比較検討を行っている。こうした取り組みは海外で一部見られるものの（*e.g.*, Dunn, Mount, Barrick, & Ones, 1995）、管見の限り、我が国においては彼らの研究に限られている。

その分析結果によれば、企業の就業先としての魅力を規定する要因としては「仕事の面白さ」が最も高い比重を占めており、「企業の知名度（評判）」と「給与水準」の2つの基準が同程度の比重でこれに続いた。同時に行われた、3つの基準について直接的に尋ねる形式の調査結果においても、同じく「仕事の面白さ」が最重要視されていることが示された一方、直接的な調査では「給与水準」が「企業の知名度（評判）」よりも有意に重視されていた。つ

³結論の先取りとなるが、我々の調査結果においても応募の意思決定基準と入社 of 意思決定基準との間に大きな結果の相違が見られなかったため、両者を同様のものとして扱った。

⁴上述してきた諸調査の結果を研究者2名によって分類し、すり合わせを行った。具体的に①仕事内容に関するものとして分類したものは「業種業界」、「仕事の種類・内容」、「仕事面白い」、「仕事内容が面白くない会社」、「やりたい仕事（職種）が出来る会社」、「職種・業種」、「自分がやりたい仕事ができる」、「やりがいがある」、「ノルマのきつそうな会社」、「仕事自分の性格に合っている」、「事業内容に興味がある」、「志望業種・業界だから」、「面白い仕事ができそうだから」である。また②社風や職場の雰囲気には「職場に活気がある」、「社風が良い会社」、「雰囲気の暗い会社」、「人間関係が良い」、「社風」、「社風・雰囲気」、「社風がよい」、「会社の雰囲気が良いから」が含まれる。同様に、③労働条件は「給与・福利厚生など待遇がよい」、「給料がよい」、「勤務制度、住宅など福利厚生の良い会社」、「仕事の成果や業績が正当に評価される」、「勤務地・所在地」、④会社の安定性は、「雇用が安定している」、「安定している会社」、「大手志向」、「会社の規模・知名度」、「将来性がある」を含んでいる。ただし、これらはあくまで試論的なものであり今後さらに検討していく必要がある。

まり、測定方法による結果の相違が示されたのである。この意味において、PC 法による大学生の就業先選定基準の探求に先鞭をつけた彼らの一連の取り組みは、評価されるべきものである。

しかしながら、彼らの研究においても幾つかの問題がある。例えば、先に挙げた重要な基準のひとつである「社風」が欠けているという点が挙げられる。勿論、ある要素の欠落そのものは、いずれの調査・方法においても付随する問題であろう。またPC法には現実的に多数の選択基準を検討しにくいという課題があり⁵、それは本研究においても同様である。

したがって、彼らの成果のより重要な課題は、社風という要素の欠落と関連するが、むしろ知見の応用可能性という点にある。上記の基準が仮に重要であると判明しても、企業の採用場面においての利用が難しいという点において、実践的課題が指摘される。

企業の立場に立てば、優れた人材を採用したい一方で、同時に優秀な人材は他社に奪われる可能性も高い⁶。募集や選抜過程で生じる採用コストを考慮すれば、内定者の他社流出は基本的に避けたいはずである。これに対し、上述した3つの基準が判明したとしても、募集や内定者確保のための材料としては応用が困難であるように思われる。

会社の「知名度」や「給与水準」は、会社の歴史、戦略や事業の収益構造、あるいは広告宣伝や組織文化等に関わる問題であり、一朝一夕に変化させることは難しい。これらは学生を吸引する材料というよりも、募集活動の所与の条件といった要素であるように思われる。

それは「仕事の面白さ」についても同様である。職務内容自体は人材を奪い合うことが予想される競合企業の間で、かなりの程度が共通するものと思われる。何より、職務経験のない新卒者にとっての「面白さ」は、限られた経験に基づく会社のイメージ、ないし業界の印象程度の意味であろう。大里・関口（2005）が指摘するように、仕事の面白さが企業の知名度によって規定されるとすれば、それ自体をアピールすることは難解である。知名度もまた、それほど容易に変化させられるものではない。そうであるならば、仕事の面白さという要素は、他ならぬ自社を選ばせるような差別化の材料には、なりにくいと言わざるを得ない。

勿論これらの基準は、その重要性が示された以上、無視すべきものではない。しかし同時に、企業が他ならぬ自社らしさをアピールする手段として既に保持しており、また先の調査においても上位項目として挙がっていた「社風」ないし「職場の雰囲気」を含めて検討を行うほうが、より有用な知見を得られるように思われる。比較的広範なデータを用いた永野（2002）の大規模調査で報告された内定受諾の理由は、志望業種・業界だから（55.8%）が最も高かったが、これに次いで僅差で挙げられたものは「会社の雰囲気が良いから」（55.0%）であった。業種や業界は一社単体で簡単に換えられるものでも、採用場面で改めて伝えるものでもない。しかし会社の雰囲気といったものは、外部者には分かりにくい、従業員の態度その他に影響する重要な要素である。それは、任意の組織ごと独自のものであるがゆえに、

⁵ PC 法はその手続き上、要因を一つ増やすごとに、質問項目の数が飛躍的に増加する。したがって、被験者の負担を考慮すると、多数の要因を同時に検討することが難しい。具体的には、3 要因（仕事の面白さ・給与・知名度）を3段階（重要・中程度・重要でない）で測定するのであれば3³回数（27回）の意思決定場面を提示すれば良いのに対し、1 要因増やして4 要因を検討する際には4³回数（64回）のそれを提示する必要がある。本研究で選別基準を網羅的に列挙せず集約を行なったのは、このような測定上の制約のためでもある。

⁶過去約30年間、3時点において、企業が求める新卒人材像の変遷を調査した岩脇（2005）によれば、「積極性」等の8つの基準は、様々な業界において上位を占めていた。つまり「優秀な人材」は、時代や個別企業を超えて、かなりの程度共通する可能性がある。

採用プロセスの中で伝達し、差別化の材料とすることが可能である。

社風については、自社に適合的な人材かどうかといった観点として、わが国の選抜現場でしばしば言及されており（*cf.*, 岩脇, 2007; 森, 2009; 永野ら, 2002）、その実践的重要性が推測できる。また、従業員の定着や職務業績にとって、社風や雰囲気は個人と適合的であることの重要性は、多くの量的データによって支持されてきた（Hoffman & Woehr, 2005; Verquer, Beehr, & Wagner, 2003）。

以上のような先行研究の批判的検討を踏まえながら、本論文では、社風を含む先に集約した4つの基準について、PC法と直接法の双方を用いた比較検討を行う。

2.3 意思決定における個人特性

大里・関口（2004, 2005, 2008）の調査は、主に地方の女子大学生を対象にしているという限界を踏まえ、さらなる探求の必要性を指摘している。異なる母集団を対象として知見を蓄積・確認すべきであるという点は勿論であるが、この指摘は同時に、就業先の選定基準という意思決定に影響する要因は、個人特性によって異なりうるということも示唆している。

直接的測定に基づく従来の調査においても、個人属性による企業選定基準の相違が指摘されてきた。国吉（1993）は、企業選択基準の重要性について男女差の検定を行い、「残業がない（男<女）」、「創造性・独創性を要求される（男>女）」、「親が推薦してくれる（男<女）」、「育児休暇がある（男<女）」の項目において1%水準で有意な差があったことを報告している。会社選定の際、男女で意識が異なりうるという指摘は、学生の就職活動体験記を質的に分析した荻谷ら（1992）においてもなされている。

ただし、就職先の選定における男女差については、両者の自己効力感⁷の差が反映している可能性も示唆されている（Hackett, 1995）。職業決定について強い自己効力感を持つ女性は、ステレオタイプの性役割と異なる非伝統的な職業に従事することを希望するという調査結果（Nevill & Schlecker, 1988）があるように、男女差よりも、この特性が会社の選択基準と何らかの関連を持つ可能性がある。

自己効力感は、職務業績と正の相関を持つことが知られており（Stajkovic & Luthans, 1998）、採用側にとっても有用な選抜指標足りうる。しかし、職務経験のない新卒学生の場合、職務やある行動に関する自己効力感は、必ずしも重要な意味を持たないようにも思われる。

ただし、特定の活動に関する自己効力感とは別に、個人特性の全般的傾向として、特性的自己効力感（一般的自己効力感）が同定されている。この場合は、自分が行為の主体であるという確信、自己を取り巻く環境に対し有効に働きかけることが出来る、上手く振舞うことができるといった自信程度の意味になる。特性的自己効力感の高低は、タスクに依存しない、より一般的かつ安定的な個人特性を意味するため、男女差に加え、この特性による選定基準あるいはその重要度の差異について同時に検討を加える。

最後に、女性の社会進出に伴って、伝統的な性役割のステレオタイプが薄れている可能性も考慮し、ここではさらに、キャリアの志向性の差を検討するため、志望コース（一般職での就業を希望しているか総合職での就業を希望しているか）と、希望勤務地（地元密着での

⁷自己効力感(self-efficacy)とは、「指定された種類の諸業績を達成するのに必要な一連の活動を組織化し実行する能力に関する個人の判断」(Bandura, 1986; p. 391)である。

就業を希望しているか全国転勤を視野に入れた就業を希望しているか) による基準の差異についても検討を加える。

3. 研究課題 (RQ)

ここまでで我々は、個々の調査間で必ずしも相互の関連性が意識されてこなかったため各々の調査が独自の基準に基づいてなされてきたことを踏まえ、就職先選定の意思決定基準を①仕事内容に関するもの、②社風や職場の雰囲気に関するもの、③労働条件に関するもの、④会社の安定性に関するもの、の4基準に集約した。

次に、その測定手法として複数の基準を直接的に選ばせる類の調査は、結果の妥当性において、必ずしも現実の基準を反映していないという可能性が指摘された。

そのような問題に対し、PC法による測定は新たな視角を提供するものの、現段階で把握された基準では、募集段階において、他社との差別化を図る材料としての応用性に乏しいことを指摘した。とりわけ、自社の色が出しやすく、また会社の選定基準において上位に挙がっていた要因である「社風」は探求されてこなかった。社風の内容自体は様々であろうが、それが個人に「適合的かどうか」は、就職後の定着や業績を予測する重要な要因である。従って、この要素を含めて検討することには一定の意義があるように思われる。

また、労働者構成の多様性に注目が集まる中、個人特性による基準の相違についても無視することはできない。

これらの問題意識を踏まえて、以下に本研究の研究課題(RQ)を提示する。作業仮説の提示も可能ではあるが、萌芽的研究領域であることを踏まえ、ここではむしろ探索的に検討を行なう。

RQ1. 我が国の大学生は、企業選定時にどのような基準を重要視しているのであろうか？

RQ2. 学生による企業選定において、直接的・意識的な形式の測定結果と、PC法を用いて推測された間接的・無意識的な回答の結果とでは、選択基準の優先度はどのように異なるのであろうか？

RQ3. 見出された選定基準の優先度は、学生の特性によって、どのように異なるのであろうか？

4. 方法

4.1 調査対象者

調査は2009年7月下旬、首都圏の大規模私立大学在学中の社会科学系学部学生154名を対象に実施された。男性が76名(49.4%)、女性が78名(50.6%)を占めた。学年構成は、2年生119名(77.3%)、3年生23名(14.9%)、4年生12名(7.8%)であった。

このうち、地元(首都圏)での就労を希望する者が101名(65.6%)、全国転勤での就労を

希望する者が 53 名 (34.4%) であった。また、総合職での就職を希望する者は 83 名 (53.9%)、一般職での就職希望者は 70 名 (45.5%) であった。

4.2 測定方法

PC 法を用いた間接的な方法と、選定基準を直接的に尋ねる形式の質問（直接法）を並行した。この際、直接的な質問に対する意識的な回答の結果が、無意識的な基準を探る PC 法の測定結果に影響する可能性を排除するため、まず選定基準を意識化しにくい PC 法による測定を行い、その後、属性情報等の質問項目を挟んで、最後に直接法による回答を得た。

4.2.1 PC 法

大規模教室に一度に集められた被験者に対し、就職活動のシミュレーションを実施した。最初に、スクリーンに映し出された指示文と実験者による口頭説明によって、被験者は就職活動を本格化する時期の 3 年生であると想定させた。この上で、各基準の意味、回答結果に優劣はないこと、結果は集合的に使用され個人の結果については公表されないこと等が、同じくスクリーン上の文章と口頭によって説明された。

続いて架空の会社のプロフィールをスクリーン上に 1 社ずつ提示しながら、同時にその条件を実験者が読み上げ、被験者が各社について、応募したいかどうか、入社したいかどうか、その会社から自分が内定を取ることができると思うかどうかという 3 つの質問について、その都度 7 段階（1.全くそう思わない～7.強くそう思う）で評価させた。プロフィールを紙面で配布せずスクリーン上で示したのは、直接的な回答を行った後、一貫性確保などを意図し、回答を振り返って修正・再確認することが出来ないようにするためである。

会社のプロフィールは、先に集約した会社の選択基準 4 つを操作的に加工して作成した。具体的には、仕事内容に関する基準は「仕事内容への興味度」、労働条件はその代表的なものとして「給与水準」、社風や会社の雰囲気は「社風への適合度」、会社の安定性は代理変数として「会社の規模」を用いた。

具体的には、大企業か中小企業かの 2 水準で示された「会社規模」⁸と、高・中・低の 3 水準で示された「仕事内容への興味度」、「給与水準」、「社風への適合度」の全ての組み合わせによって記述され、それらがランダムに 1 社ずつ提示された。以下はその例文である。

「1 社目。中小企業。仕事内容への興味は普通である。

会社の雰囲気や社風は、自分によく合うようだ。給与水準は高い。」

会社ごとに下線部の水準に関する文言が変化し、最終的には、会社規模 2 水準（大企業・中小企業）×仕事内容への興味 3 水準（低い・普通である・高い）×会社の雰囲気や社風が自分に合うかどうかの 3 水準（よく合うようだ・合う所も合わない所もある・合わないようだ）×給与水準 3 水準（高い・平均的である・低い）の 54 社分（54 回）の意思決定が行われた。したがって、実験的な意思決定が 54 社×154 人分＝8316 回行われたことになる。

1 社あたりの回答にかかる時間は、読み上げる時間を含めて 40 秒程度であった。回答を修

⁸事前聞き取りの結果、学生が中規模企業と小規模企業とを必ずしも区分しえていないことと、PC 法による質問数の負担を考慮し、会社規模のみ 2 水準で尋ねる形式をとった。

正できないスピードによって連続的に促すことで、本人が意識しにくい無意識的な選好基準・意思決定ルールを捉えることが可能であろう。

4.2.2 直接法

54 社分の意思決定シミュレーションを終えた被験者は、次に個人属性等（性別、学年、総合職志望か一般職志望か、地元勤務志望か全国転勤志望か、特性的自己効力感項目等）を記入した。特性的自己効力感の測定には、成田ら(1995)を用い、「そう思う」から「そう思わない」の 5 件法によって測定した。

その後被験者は、就職先を選ぶ際、a.企業の規模、b.仕事内容への興味、c.給与水準、d.社風に合うかどうか、の四つの要素について、自分が各々をどれくらい重視するか、100 分率によって重要度の重み付けを行なうよう指示された。ここで配分された数字は、就職における意識的な意思決定の基準とみなした。

4.3 分析方法

直接的な回答の結果は、得られた数値間の差異を、一元配置の分散分析と多重比較によって検定し、相互の重要度を推測した。

被験者の無意識的な意思決定基準については、PC 法によって各基準の重要度を推計した。具体的には、「その会社に応募したいと思うか」、「その会社に内定したら入社したいか」の 2 項目によって構成された会社の選好度（ $\alpha = .84$ ）を従属変数に、54 回の就職シミュレーションにおいて程度を変えて提示された 4 つの基準、すなわち「企業規模」、「仕事への興味」、「給与水準」、「社風への適合度」を独立変数とする重回帰分析を実施した。この際、性別、学年、志望コース、志望勤務地、および各被験者を示す 154 のダミー変数を投入し個人差を統制した。

こうして得られた有意な各標準偏回帰係数の値を、就職先決定に関する各独立変数の相対的な重要度として解釈した。同じ手続きによって、「その会社から自分が内定を取ることができると思うかどうか」についての回答結果を従属変数として、内定可能性の認知に影響を与える基準についても分析を行った⁹。

5. 分析結果

5.1 直接的測定の結果

直接的回答によって得た各基準の比重について、全体データを分析した。続いて男女差、志望コース（一般職志望か総合職志望か）による差、希望就労場所（地元密着で働きたいか、全国転勤を視野に入れて働きたいか）による差、および特性的自己効力感の高低による差がどのように見られるかについて、分析を行なった。

⁹ 応募したいと思うか、内定したら入社したいか、内定を取ることができると思うか、の 3 項目での α 係数の値は.78 で前者 2 項目でのそれを下回ったため、その意味の相違も踏まえ、ここでは分けて分析を行った。

5.1.1 全体の結果

就職先を選ぶ際、学生が前述した4つの基準について、各々をどれだけ重視するのかを直接的に尋ねた結果の平均値と標準偏差を求めた。次に、これら直接測定による重み付け結果の平均値間に差があるかどうかについて、一元配置の分散分析を行った〔 $F(2.62, 400.54)=45.80/p<.001$ 〕。さらに、ボンフェローニの多重比較検定を行った結果、仕事と給与との間には有意な差が認められなかったが、その他は全て1%水準以上の有意差が確認された（表1）。

表1. 選抜基準の全体順位結果（直接法）

因子順位	m (s.d.)	因子	平均値の差
1 仕事	32.14 (11.28)	給与	2.91
		社風	10.16 ***
		規模	15.21 ***
1 給与	29.23 (12.01)	仕事	-2.91
		社風	7.25 ***
		規模	12.31 ***
3 社風	21.97 (10.16)	仕事	-10.16 ***
		給与	-7.25 ***
		規模	5.05 **
4 規模	16.92 (10.39)	仕事	-15.21 ***
		給与	-12.31 ***
		社風	-5.05 **
n=154; ***p<.001, **p<.01			

つまり、直接測定によって明らかにされた学生による企業選別の基準は、第一に「仕事」と「給与」が同程度に重視され、次いで「社風」が続き、「規模」は相対的に最も重視されていないという結果であった。

5.1.2 男女差の分析

直接的測定結果の男女差について分析を行った（表2）。

表2. 選抜基準の男女差（直接法）

基準	男性(n=76) m(s.d.)	女性(n=78) m(s.d.)	t値
1. 仕事	31.08 (11.4)	33.17 (11.14)	.54
2. 給与	31.17 (13.33)	27.33 (10.31)	-2.00 *
3. 社風	21.29 (9.69)	22.64 (10.63)	1.15
4. 規模	16.46 (10.35)	17.37 (10.47)	.82
基準間比較	1 = 2>***3>*4 1>*2=3>†4		
***p<.001、**p<.01、*p<.05、†p<.10			

両集団ごとに、各基準の差を検定すべく、分散分析と多重比較を行ったところ、女性の基

準の重要度は①仕事②給与と社風④規模〔 $F(2.45, 188.86)=23.52/p<.01$ 〕の順であったのに対し、男性は①給与と仕事③社風④規模であった〔 $F(2.60, 194.77)=24.17/p<.01$ 〕。さらに、各基準の男女差について t 検定を行った結果、男性のほうが約 3.8 ポイント給与を重視していた($t=-2.00/p<.05$)。

5.1.3 志望するコースによる差

直接的測定結果における総合職志望者（以下「総合」と表記）と一般職志望者（以下「一般」）における差の分析を行った（表 3）。なお、内訳は、総合が男性 44 名・女性 39 名の計 83 名、一般が男性 31 名・女性 39 名の計 70 名であった。

両集団の各々の基準について分散分析と多重比較を行ったところ、総合では「仕事」と「給与」との間、および「社風」と「規模」との間に差は認められなかったが、前者の 2 基準と後者の 2 基準との間には 0.1%水準の差が認められた〔 $F(2.47, 202.52)=20.60$ 〕。

表 3. 選抜基準のコース差（直接法）

基準	総合職志望(n=83)	一般職志望(n=70)	t値
	m(s.d.)	m(s.d.)	
1. 仕事	31.59 (12.28)	32.53 (9.88)	.52 ^{ns}
2. 給与	29.84 (12.24)	28.56 (11.86)	-.66 ^{ns}
3. 社風	20.90 (9.46)	23.27 (10.93)	1.42 ^{ns}
4. 規模	18.14 (11.76)	15.64 (8.34)	-1.53 ^{ns}
基準間比較	1=2>***3=4	1=2=3>***4	

*** $p<.001$ 、** $p<.01$ 、* $p<.05$ 、† $p<.10$ 、ns有意差なし

一般では、「仕事」と「給与」と「社風」の間に差は認められず、これら 3 基準と規模との間には 0.1%水準の有意差が認められた〔 $F(2.60, 179.50)=26.19$ 〕。なお、各基準について t 検定によるグループ間の差の検定を行なったが、差は認められなかった。

まとめると、総合職志望の者は①仕事と給与③社風と規模という優先度であり、一般職志望の者は①仕事と給与と社風④規模という結果であった。一般職志望者は、サンプル全体では第三位の基準であった社風を、第一位の仕事および給与と同程度に重視していた。

5.1.4 志望する勤務地による差

全国転勤志向の者（以下「全国」と表記）と地元密着志向の者（以下「地元」）における差の分析を行った（表 4）¹⁰。内訳は、全国が男性 28 名・女性 25 名の計 53 名、地元が男性 48 名・女性 53 名の計 101 名であった。

各々の集団の各基準間の差について分散分析と多重比較を行なったところ、地元〔 $F(2.60, 260.36)=38.28$ 〕では仕事と給与の間に差は認められなかったが、給与と社風の間には 10%水準で有意傾向が、社風と規模の間には 0.1%水準の差が各々見られた。一方の全国〔 $F(2.30, 119.56)=12.98$ 〕では、仕事と給与の間、および社風と規模の間に差は認められなかったが、

¹⁰ ほとんどの者が首都圏の出身であり、地元密着を首都圏密着と考えても差し支えはないであろう。

その他では 1%水準以上の差が認められた。

表 4. 選抜基準の勤務地差（直接法）

基準	全国転勤 (n=53) m(s.d.)	地元密着 (n=101) m(s.d.)	t値
1. 仕事	31.92 (13.36)	32.25 (10.09)	.15
2. 給与	30.32 (12.47)	28.65 (11.79)	-.82
3. 社風	18.74 (9.41)	23.67 (10.18)	2.94**
4. 規模	19.40 (13.38)	15.62 (8.19)	-1.88 [†]
基準間比較	1=2>***3=4		1=2> [†] 3>***4

***p<.001、**p<.01、*p<.05、[†]p<.10

さらに各基準について、両集団の間に差が認められるかどうか、t 検定を実施した。その結果、地元は全国よりも社風を約 4.9 ポイント重視しており ($t=2.94/p<.01$)、全国は 10%水準ではあったが 3.8 ポイント規模を重視する傾向が見られた。

まとめると、いずれの集団も仕事と給与を第一の基準にしていたが、地元は全国よりも社風を重視し第三番の基準としていた。また、全国は、社風と同程度に規模を重視する傾向があった。

5.1.5 自己効力感の高低差の分析

自己効力感の平均値 (72.11/s.d.12.00) よりも高い自己効力感を持つ者の群（以下「高効力」と表記）と低い自己効力感を持つ者の群（以下「低効力」）における差の分析を行った（表 5）。欠損値を除く内訳は、高効力が男性 26 名・女性 38 名の計 64 名、低効力が男性 46 名・女性 38 名の計 84 名であった。

各々の集団ごとの各基準間の差について検討すべく、分散分析と多重比較を行ったところ、高効力 [$F(3, 189)=24.31/p<.01$] も低効力 [$F(2.42, 200.96)=20.80/p<.01$] も共に仕事と給与を最重視しており両基準の間に差は見られなかったが、仕事・給与と社風の間には 5%水準以上の差が見られた。また高効力では、社風と規模との間に差は見られず、低効力でも社風と規模の間には 10%水準の有意傾向が認められたにすぎなかった。

表 5. 選抜基準の自己効力感の差（直接法）

基準	高自己効力群 (n=60) m(s.d.)	低自己効力群 (n=84) m(s.d.)	t値
1. 仕事	33.66 (11.23)	31.25 (11.46)	1.28 ^{ns}
2. 給与	28.50 (11.07)	29.43 (12.64)	-.47 ^{ns}
3. 社風	21.67 (11.04)	22.29 (9.40)	-.37 ^{ns}
4. 規模	16.17 (9.67)	17.51 (10.77)	-.78 ^{ns}
基準間比較	1=2>*3=4		1=2>***3> [†] 4

***p<.001、**p<.01、*p<.05、[†]p<.10、ns有意差なし

続いて集団間の各基準の差について、t 検定を行なったが、両集団に差は認められなかった。

まとめると、直接的測定においては、自己効力感の高低による就業先選別基準にほとんど違いは認められず、有意傾向を無視すれば、いずれも①仕事と給与③社風と規模という結果であった。

5.1.5 直接法の分析結果のまとめ

直接法によって測定された全体サンプルの就業先選定基準は、上位から順に①仕事と給与③社風④規模であった。

男女の差については、男性が①給与と仕事③社風④規模であったのに対し、女性は①仕事②給与と社風④規模の優先度であり、男性のほうが給与基準を重視していた。

総合職志望の者は①仕事と給与③社風と規模という優先度であり、一般職志望の者は①仕事と給与と社風④規模という結果であった。ただし、4 つの基準各々の値については、集団間に差は認められなかった。

また全国転勤を視野に入れて働きたいとする者と、地元に残まって仕事をしたいという者の間の差については、全国が①仕事と給与③規模と社風という優先度であったのに対し、地元は①仕事と給与③社風④規模の順位であり、地元は全国よりも有意に社風を重視していた。

最後に、自己効力感の高低差については、基準の優先度にも基準間の値にも違いは認められず、両集団とも①仕事と給与③社風と規模の優先度であった。

5.2 PC法による測定の結果

5.2.1 全体の結果

仕事、給与、社風における 3 水準と規模における 2 水準を独立変数に、会社の選好度を従属変数とした重回帰分析を実施した。この上で 4 因子の標準偏回帰係数の大小を会社選択における基準の重要度として解釈した。また、項目「この会社から内定を取ることが出来ると思う」によって測定された「入社可能性」についても同様の手続きで分析を行った（表 6）。

表 6.全体での重回帰分析の結果（PC 法）

	会社の選好度			入社可能性		
	$\alpha = .84$			-		
	B	β	t	B	β	t
仕事興味	1.05	0.48	67.35***	0.55	0.32	37.09***
給与水準	0.82	0.38	52.75***	0.12	0.07	8.01***
社風適合	0.81	0.36	51.15***	0.57	0.33	37.92***
会社規模	0.43	0.12	16.75***	-0.18	-0.06	-7.37***
R ²	0.59			0.39		
Adj.-R ²	0.58			0.38		
F	74.66***			37.0***		
df	156 ; 8103			156 ; 8103		

注1.ダミー変数は省略

注2.***p<.001

この結果、会社選好に関する 4 つの基準はいずれも有意な影響を持つことが示された。以下特に言及がない限り、全ての β 係数は 0.1%水準で有意である。

全サンプルの会社選好に関する意思決定基準の優先度は、標準偏回帰係数が大きい順に①仕事内容への興味 ($\beta = .48$) ②給与水準(.38)③社風への適合度 (.36) ④会社規模 (.12) であった。

また入社可能性の認知に影響を及ぼす要因は、標準偏回帰係数の絶対値が大きい順番に①社風への適合度 ($\beta = .33$) ②仕事内容への興味 (.32) ③給与水準 (.07) ④会社規模 (−.06) であった。給与と規模は相対的に弱い影響力であり、会社の規模のみが入社可能性に負の影響を示していた。

5.2.2 男女間の相違

男女別サンプルの各々において、全体サンプルと同様の分析を行った (表 7)。この結果、会社の選好度を従属変数とした際の男性の標準偏回帰係数の大小は、上から①仕事 ($\beta = .45$) ②給与 (.38) ③社風 (.33) ④規模 (.12) であった。一方、女性の場合は①仕事 (.51) ②社風 (.40) ③給与 (.37) ④規模 (.12) の順であり、男性と女性では給与と社風の重要度が逆転していた。

入社可能性の認知を従属変数とした際の分析では、標準偏回帰係数の絶対値は男性で①社風 ($\beta = .29$) ②仕事 (.26) ③規模 (−.09) ④給与 (.03) の順位であったのに対し、女性では①仕事 (.38) ②社風 (.37) ③給与 (.11) ④規模 (−.04) であった。

5.2.3 志望コースによる相違

総合職志望の集団と一般職志望の集団の各々のサンプルにおいて、同様の分析を行った (表 8)。この結果、標準偏回帰係数の値の順位は総合職では全体の結果と同様であったが、一般職では①仕事 ($\beta = .48$) ②社風 (.39) ③給与 (.38) ④規模 (.10) で、給与と社風がわずかな差であるが逆転していた。

また、入社可能性の認知を従属変数とした場合では、いずれの集団においても社風の影響力が最も強く、僅差で仕事が続いた。ただし、総合職群では続く第三基準に給与 (.11) が影響していたのに対し、一般職群では規模 (−.09) が挙がっており、給与はほとんど影響しないようであった (.02/ $p < .10$)。

5.2.4 志望勤務地による相違

全国転勤志向の集団と地元密着志向の集団各々のサンプルにおいて同様の分析を行った (表 9)。この結果、標準偏回帰係数の値の順位は両集団とも①仕事②給与③社風④規模であり、全体の結果と同様であった。

また、入社可能性の認知を従属変数とした場合では、全国群が①仕事 ($\beta = .37$) ②社風 (.34) ③給与 (.09) ④規模 (−.05) の順位で影響していたのに対し、地元群では①社風 ($\beta = .32$) ②仕事 (.30) ③規模 (−.07) ④給与 (.06) という順位であった。なお、地元群の 9 割以上が一般職志望者であるが、性別構成は先述べたように、やや女性が多い程度である。

5.2.5 自己効力感の高低による相違

特性的自己効力感の平均値を境に、高自己効力群と低自己効力群の各々のサンプルにおいて、同様の分析を行った（表10）。

低自己効力群の会社選定の基準は、全体と同様に①仕事（ $\beta = .44$ ）②給与（.38）③社風（.34）④規模（.11）の順番であった。一方、高効力群では最優先の①仕事（.54）と最も優先度の低い④規模（.13）は同じ順位結果であったが、第二の優先基準は②社風（.39）であり、次いで③給与（.37）の結果であった。

また、入社可能性の認知に影響する要因は、高自己効力群では影響が大きい順に①仕事（ $\beta = .41$ ）②社風（.34）③給与（.12）④規模（ $-.03/p<.05$ ）であり、規模はごく弱い影響度であった。低自己効力群では①社風（.34）②仕事（.26）③規模（ $-.10$ ）④給与（.03/ $p<.05$ ）で社風の影響が最も大きく、給与にはごく弱い影響しか認められなかった。

表7.男女別の重回帰分析の結果(PC法)

	Adj-R ² (F)	df	仕事 β (t)	給与 β (t)	社風 β (t)	規模 β (t)
男性 選好度	0.52 (58.01 ^{***})	77 ; 3917	0.45 (41.41 ^{***})	0.38 (34.79 ^{***})	0.33 (29.93 ^{***})	0.12 (10.82 ^{***})
可能性	0.31 (23.74 ^{***})	77 ; 3918	0.26 (19.43 ^{***})	0.03 (2.25 [*])	0.29 (22.11 ^{***})	-0.09 (-6.44 ^{***})
女性 選好度	0.64 (92.64 ^{***})	82 ; 4182	0.51 (54.82 ^{***})	0.37 (40.35 ^{***})	0.40 (43.32 ^{***})	0.12 (13.06 ^{***})
可能性	0.46 (44.92 ^{***})	82 ; 4181	0.38 (34.02 ^{***})	0.11 (9.46 ^{***})	0.37 (32.34 ^{***})	-0.04 (-3.94 ^{***})

*** $p<.001$ 、* $p<.05$

表8.希望コース別の重回帰分析の結果(PC法)

	Adj-R ² (F)	df	仕事 β (t)	給与 β (t)	社風 β (t)	規模 β (t)
一般 選好度	0.60 (77.58 ^{***})	73 ; 3705	0.48 (46.09 ^{***})	0.38 (36.97 ^{***})	0.39 (37.43 ^{***})	0.10 (9.73 ^{***})
可能性	0.39 (34.37 ^{***})	73 ; 3706	0.28 (22.30 ^{***})	0.02 (1.89 [†])	0.30 (23.42 ^{***})	-0.09 (-7.05 ^{***})
総合 選好度	0.57 (68.73 ^{***})	86 ; 4394	0.49 (49.21 ^{***})	0.37 (37.78 ^{***})	0.35 (35.23 ^{***})	0.14 (13.77 ^{***})
可能性	0.37 (31.88 ^{***})	86 ; 4393	0.36 (29.99 ^{***})	0.11 (9.05 ^{***})	0.36 (30.11 ^{***})	-0.04 (-3.64 ^{***})

*** $p<.001$ 、† $p<.10$

表9.希望勤務地別の重回帰分析の結果(PC法)

	Adj-R ² (F)	df	仕事 β (t)	給与 β (t)	社風 β (t)	規模 β (t)
地元 選好度	0.56 (67.27 ^{***})	103 ; 5295	0.47 (52.30 ^{***})	0.37 (40.52 ^{***})	0.36 (40.04 ^{***})	0.10 (11.44 ^{***})
可能性	0.37 (31.95 ^{***})	103 ; 5295	0.30 (27.33 ^{***})	0.06 (5.31 ^{***})	0.32 (29.97 ^{***})	-0.07 (-6.75 ^{***})
全国 選好度	0.63 (86.57 ^{***})	56 ; 2804	0.49 (43.23 ^{***})	0.40 (34.55 ^{***})	0.37 (32.33 ^{***})	0.15 (13.18 ^{***})
可能性	0.39 (34.21 ^{***})	56 ; 2804	0.37 (25.50 ^{***})	0.09 (6.28 ^{***})	0.34 (23.36 ^{***})	-0.05 (-3.30 ^{***})

*** $p<.001$

表10.自己効力感の高低別の重回帰分析の結果(PC法)

	Adj-R ² (F)	df	仕事 β (t)	給与 β (t)	社風 β (t)	規模 β (t)
高効力 選好度	0.65 (95.98 ^{***})	68 ; 3387	0.54 (53.46 ^{***})	0.37 (36.43 ^{***})	0.39 (39.25 ^{***})	0.13 (12.91 ^{***})
可能性	0.43 (38.74 ^{***})	68 ; 3386	0.41 (31.53 ^{***})	0.12 (9.34 ^{***})	0.34 (26.60 ^{***})	-0.03 (-2.05 [*])
低効力 選好度	0.54 (62.01 ^{***})	86 ; 4394	0.44 (43.69 ^{***})	0.38 (37.19 ^{***})	0.34 (33.88 ^{***})	0.11 (10.74 ^{***})
可能性	0.34 (27.62 ^{***})	86 ; 4395	0.26 (21.11 ^{***})	0.03 (2.41 [*])	0.34 (27.58 ^{***})	-0.10 (-7.81 ^{***})

*** $p<.001$ 、* $p<.05$

5.2.6 PC 法による結果のまとめ

会社の選好度に対する標準偏回帰係数から推定した学生の就業先的意思決定基準は、全体では①仕事内容への興味、②給与水準、③社風への適合度、④会社規模の優先度であった。

その男女差については、男性は全体の結果と同様であったが、女性では、第一基準である仕事内容の次に、社風への適合度が重視されていた。

総合職と一般職との比較では、総合職の優先度は全体と同じであったが、一般職では第二位の基準として社風との適合性が重視されており、第三に給与水準という結果であった。これは女性の優先度と同じであるが、一般職志望者の構成は男性 31 名、女性 39 名である。なお、全国転勤志向の者と地元密着志向の者との比較では、双方とも全体の結果と同じであった。

最後に、自己効力感の高低による相違では、自己効力感が平均より低い者の会社の選抜基準は、全体と同様であった。しかし高い自己効力感を持つ集団では、女性や一般職志向の集団と同様に、①仕事②社風③給与④規模の順番であった。なお、高い自己効力感を持つ集団の構成は男性 26 名・女性 38 名であった。

次に、入社の可能性認知に影響する基準についてまとめる。全体の結果では、標準偏回帰係数の絶対値が大きい順番に①社風への適合度、②仕事内容への興味、③給与水準、④会社規模であった。なお、会社の規模のみに負の影響が認められた。

男女差においては、女性は全体の結果と同じであったが、男性では第三位に負の影響を持つ規模が挙がっており、給与は相対的に関連性が弱かった。

総合職と一般職との比較では、総合職群は全体の結果と同様であったが、第一位の社風と第二位の仕事内容への興味の差はごく僅かであった。一般職群では、第一・第二の基準は全体と同じであったが、負の影響を持つ規模が第三の基準として挙がっており、第四の給与は相対的に弱い影響度であった。

全国転勤を志望する者と地元密着での就労を希望する者との比較では、全国群の入社可能性の認知に影響する要素は第一に①仕事であり、続いて②社風が影響していた。地元群では、第一・第二基準は全体と同様であったが、第三の基準として負の影響を持つ規模が続き、給与の影響は最も小さかった。

最後に、自己効力感による相違であるが、高自己効力群では①仕事②社風③給与④規模の順番で、全体の結果とは①②が逆転していた。また規模は 5%水準での比較的軽微な影響度を示していた。低自己効力群では①社風②仕事は全体と同じ結果であったが、次いで③規模が負の影響を及ぼしており、④給与は 5%水準での比較的軽微な影響度であった。

5.3 直接法とPC法の結果比較

直接法によって測定された全体サンプルの就業先選定基準は、上位から順に①仕事と給与③社風④規模であった。これは PC 法による全体サンプルの測定結果である①仕事②給与③社風④規模と一見似通った結果である。

しかし、値の詳細を検討すると相違が見られる。直接法では多重比較の結果、仕事と給与は同等に重視されているが、PC 法では第一の仕事の比重が際立って高かった。また給与と社風について、直接法では優先順位が明瞭に異なって給与が重視されていたが、PC 法では

給与と社風の差異は僅かであり、ほぼ同等に重視されていた。両方法に共通したのは会社の規模が相対的に低いという点である。

男女の差について、男性の結果は全体の結果と直接法・PC法ともに同じであったが、女性では異なった結果を示していた。女性の場合、直接法では①仕事②給与と社風④規模の優先度であったが、PC法では第一基準である仕事内容の次に、給与水準よりも社風への適合度が重視されていた。

総合職と一般職との比較では、総合職の優先度は直接法とPC法双方において全体の結果と同様であった。一方、一般職の場合、直接法では仕事と給与と社風が統計的に同程度に重視されていたが、PC法では第一の仕事に次いで社風との適合性が重視されており、以下、給与、規模と続いた。ここでも測定法による相違が見られた。

また、直接法では全国転勤志向の者が①仕事と給与③規模と社風という優先度であったのに対し、地元密着志向の者は①仕事と給与③社風④規模の順位であった。一方、PC法では双方とも①仕事②給与③社風④規模の優先度で変わらず、PC法による全体の結果と同じであった。

最後に、直接法では、自己効力感の高低の影響は見られず、①仕事と給与③社風④規模という優先度であった。一方、PC法では低自己効力感群が①仕事②給与③社風④規模の優先度であったのに対し、高い自己効力感を持つ集団では、給与よりも社風が重視されていた。すなわち①仕事②社風③給与④規模であった。ここでも測定法による結果の相違が確認された。

以上のように、意識的に報告された優先度と、実験的ではあるが、どのような会社への応募・入社を志望するのかという意思決定場面から推測されたPC法による優先度は、一部異なった様相を見せる結果になった。

6. 考察

6.1 大学生の就業先意思決定基準

大学生の就職先に関する意思決定基準で、PC法・直接測定法共通で最重視されていたのは「仕事内容への興味」であった。同様に、二つの手法によって優先順位が低いと示唆されたのは「会社の規模」であった。学生にとっては、それが興味ある仕事であれば、必ずしも大企業でなくとも構わないという解釈が可能である。

この結果は、「仕事の面白さ」が最重視され「会社の評判ないし知名度」が最も優先度が低かったという大里・関口(2004, 2008)の結果と類似している。以上を踏まえれば、直接測定によって得られた結果自体は、必ずしも否定されるべきものばかりではないと言えることができるだろう。

PC法と直接測定法とで優先度が異なるケースがあったのは、「給与水準」と「社風への適合度」であった。給与水準は、直接法では仕事への興味と同程度に優先されていたが、PC法では仕事への興味ほどの影響度は認められず、むしろ社風への適合性の β 係数と近似していた。さらにPC法では、女性、一般職志望者、および高い自己効力感を持つ者は、給与水準の高低よりも社風との適合性を重視していた。逆に言えば、男性、総合職志望者、および

自己効力感の低い者は、むしろ給与水準を重視していた。前者が、自分と相性が良い職場であることを重視するのに対し、後者は相性も重視はするものの、どちらかと言えば高い給与水準であることが大切であると認識しているようである。

男女差や総合・一般の差は、男性が仕事を持って家計を支え、女性は家事を中心に補助的に収入を得るといったステレオタイプを反映した結果として解釈可能であろう。男性が家計を支える役割として認識される場合、あるいは総合職が仕事世界ないし会社生活への高いコミットメントを意味するものとして認識されている場合、生活基盤としての給与、あるいは仕事成果としての給与を重視することは必然的であるように思われる。

あるいは、女性は親和動機が高く (Darley & Aronson, 1966; Latane & Bidwell, 1977)、周囲との協調的関係を好むため、社風や職場の雰囲気との適合性を重視するという解釈や、一般職を志望する者は、転勤等がそれほど存在せず、長期間同じ就労環境で働くことが予想されるため、職場との適合性を一層重視するといった解釈も可能であろう。

最後に自己効力感の作用について考察を加える。自己効力感は自分が行為の主体であるという確信であり、それが高ければ自分を中心とした判断を行なうことが予想される。本調査の PC 法でも、第一基準であった「仕事への興味」について、低い自己効力感の集団 ($\beta = .44$) よりも高い自己効力感を持つ者の集団 ($\beta = .54$) のほうが、標準偏回帰係数の値は遥かに大きかった。つまり、「自分」がその仕事に興味を持っているか否かが重視されていた可能性がある。この意味で、社風が「自分に」適合的であるということを重視した結果が、無意識的に現れたのかもしれない。逆に、給与水準や会社規模は自分とは別の客体の問題であり、相対的に順位が下であったという解釈が可能である。

この自己効力感の作用は、入社可能性に関する PC 法の結果からも推測可能であろう。会社規模について、低い自己効力感の集団では、それが大きいほど入社しにくいと認知していた ($\beta = -.10 / p < .001$)。高い自己効力感の集団でも影響の方向は同じく負であったが、その影響は軽微であった ($\beta = -.03 / p < .05$)。つまり、高い自己効力感を持つ者は自分中心の判断を行なうため、所与の客体である会社の大小は意思決定にそれほど影響しないが、そうではない者は、自分以外の要素の影響を比較的大きく捉えて判断している可能性がある。自己効力感が高い者は、自分にとってどうなのかという自己主体の判断を行なう傾向があるのかもしれない。

6.2 測定方法による結果の相違について

自己効力感のこうした差異が把握できたのは、今回は PC 法による測定だけであった。直接法によって得られた結果と PC 法の結果の関係をどのように解釈すべきであろうか。

会社の選好基準に関して、直接的に比重付けを行う直接測定法の回答は、学生の合理的判断が反映された結果であるように思われる。合理的意思決定においては、あらかじめ選好基準が把握されており、ありうる代替案の中から、基準に沿って最も効用が高い（あるいは満足できる）と予想されるものが選択される。その結果を就職活動に当てはめるのであれば、第一に興味がある仕事（業界・会社・職種）ができる会社かどうかを考え、次いで高い収入が期待される会社かどうかを検討し、その上で、社風が自分に合いそうかどうかを吟味し、最後に会社の規模の大小を参考にして受けるべき会社を選ぶ。あるいは実際に内定を得た場合、そのような基準に基づいて入社先を決定する。

ただし、実際の就職活動では、こうした合理的意思決定は難しいように思われる。まず、エントリーが始まる時期は、就職活動の早期化もあいまって、自身の合理的基準を把握するための「自己分析」は十分になされていないことが多いように思われる。永野ら（2001）で報告された、学生が就職活動を通じて学ぶことで最も多かった回答は「自己理解」（54.8%）である。自身についての興味、適性、価値観等は、予め把握しているのではなく、むしろ就職活動の中で明確化されていくのであろう。結果として、就職活動の最中に志望業界・業種を変えていくことは珍しいことではない。安田（1999）によれば、男子学生の 75%、女子学生の 69% が志望業種と異なる業種に就職しており、彼（女）らの半数程度はそれを自発的に決定したと報告している。

また、どの会社を受けるかのかについての選択肢は、今回のシミュレーション同様ランダムな形で現れ、それが事前に把握できているとは限らない。Webからのエントリーが一般的な昨今では、無数にある企業の中から数十社¹¹に及ぶ企業を選択しエントリーする。つまり、基準も不明瞭な上に、選択肢も十分に持ちえていない学生は、意識的・合理的な意思決定を行うというよりも、かなり直感的・無意識的に会社を選んでいるというのが実態であろう。

こうした推測が正しければ、PC 法が捉えようとする彼（女）らの無意識的な基準は、注目に値するように思われる。多数の意思決定シミュレーションの中に現れた基準には、実際の企業選別行動に表れる無意識の判断が含まれている可能性がある。直接法で影響が認められなかった自己効力感の高低が、PC 法で明確な差として現れたのは、このような無意識的な判断を捉えたためであると考えられる。したがって、抽出された無意識的な判断基準は、今回の実験的調査に示されたように、必ずしも意識的になされた合理的な判断と同一であるとは限らない。PC 法によって測定された意思決定基準は、実験的な環境から得られたものではあったが、必ずしも合理的ではない現実世界を反映した結果であったように思われる。

6.3 人材募集のあり方に関する提言

今回の PC 法による分析では、「仕事への興味」が第一であり、「会社の規模」は最も優先度が低いという結果は直接法と同様であった。しかし、次いで「給与水準」と「社風への適合度」が同程度に、かなりの比重で重視されているという結果が示された。

仕事内容、給与水準、会社の規模などは、むしろ募集活動の与件にすぎない。基本的な情報として明示されていることが多く、学生もそれらを大まかに認知していると思われる。

そうであるならば、企業の魅力をアピールする上ではむしろ、学生に見えづらく、また予備的情報・偏見の少ない情報としての社風やその適合性を認知させることは、有効な募集戦略であるように思われる。他社ではなく自社を選ばせる要因、自社らしさを伝える一つの手段、あるいは自社に適合的な人材を求める上で、社風あるいは組織の文化を伝える努力が一層求められるであろう。

では、これをどのように認知させることができるだろうか。3 つの大学の学生の就職活動体験記を分析した荻谷ら（1992）では OBOG の機能を 4 つに分類したうえで、そのうちの

¹¹ 2009 年 5 月に行われたレジェンダ・コーポレーション株式会社の web 調査（2010 年 4 月入社予定者 6,106 名）によれば、学生のエントリー企業数は平均で 66.4 社、説明会に参加した企業の平均は 23.6 社であった。http://www.leggenda.co.jp/news/20090602_01.html（2009/09/11 検索）

シグナル機能に関する言及、すなわち OBOG の人柄から職場の雰囲気を推測しているというコメントが最も多数であったことを報告している。下村・堀（2004）でも文系大学生男女 49 への縦断的調査によって、企業の雰囲気を、人事の印象・職場の雰囲気・就労者の印象・セミナーや OBOG 訪問から得ていることを報告している。林（2009）もまた、大手製造会社の事例から、採用担当者の対応への好感度が内定者の入社後の期待感を高めることを実証している。つまり、人間同士の直接的なやりとりの場面が重要なチャネルであることを示唆している。

しかし、直接的なやり取りは、大規模な応募者集団を形成しようとするマーケティング・モデル（高橋，2010）では、限界があるように思われる。企業人事部に聞き取り調査を行った尾形（2007）では、大手企業では人気があるという理由で入社を希望する学生も多く、必ずしも自社が求める人材の母集団形成が出来ていないという声を報告している。高橋（2010）が指摘するように、むしろ自社に適合的な、良質な母集団の形成が必要であろう。

この際、能力検査や適性検査に加え、企業風土とのマッチングを測定するツールは有用である。性格適性検査にすら「望ましい性格」を回答・演出するためのマニュアルが存在している上、web 能力検査の結果も本人のそれかどうか判別しがたい。これに対し、組織との適合性という視点を用いれば、唯一の正解は存在しなくなる。まして他者の回答や助力を得て答える意味はない。

その意味でむしろ、web を適合性の測定に活用しながら、得られた適切な母集団に対して能力・性格検査を行なうという仕組みづくりは有効である。必ずしも自社にとって適合的でない人材によって無意味に大きな母集団を形成するハイ・コストな採用よりも、適切な人材と直接的なやり取りが可能になる。この際、例えば小川・大里（2008）による上場企業 277 社のデータから得た企業文化の次元（進取性、自由度、協働志向、結果志向）と個人の志向性とのマッチングを図るといった方法も考えられよう。前述のとおり、組織と個人の適合性の高さは、職務態度・定着・業績といった変数に対し重要な影響を持つことが繰り返し確認されている。

入り口管理の手法として、わが国でも RJP（Wanous, 1992）が広く用いられるようになってきているようである（根本，2002）。しかし RJP には一方で、本来適格な学生が自身の思い込みによって自己淘汰を行ってしまう問題や、web の普及を背景に、マイナス情報のみが独り歩きをし、悪評を高めてしまうリスクが無視できなくなっている。これに対し、上述した手法は、離職抑制など同じ効果を担保しながらも、それらのリスクを回避する。

また、中小企業では、6 割以上が思うように人材を確保できていないという調査があるが（産業能率大学，2010）、学生は会社の規模そのものをそれほど重視しているわけではなかった。むしろ企業規模の大小は、その存在を認知させにくいということに問題があるかもしれない。そのような問題に対しても、応募者に web を介して適合性を伝達する方法は、中小企業において、必要な母集団を形成する上で有用であろう。

この際、社風との適合性は、会社への入りやすさの認知に最も大きな影響を及ぼしていたことも重要である。動機付けの期待理論に基づけば、入社できそうだという期待は、応募意欲を高める働きを持つ。この期待に対し、適合性をアピールすることができれば、応募者を動機付けることができる。

一方、今回の調査では、大企業は入社しにくいのではないかと、という懸念を学生に生じさ

せることが確認された。その意味では、大企業であっても、応募者確保において適合性のアピールは活用が可能であるが、むしろ応募者過多の企業の場合は、内定者の他社流出の防止における活用を考慮すべきであろう。単なる拘束ではなく、自社の魅力的な人材、自社らしい人材と接点を持たせることで、内定者確保を促すことが期待される。

6.4 研究の限界と今後の課題

本研究の限界としてサンプルの問題を指摘したい。PC 法の結果は 8000 回以上に及ぶ意思決定から導き出されたものであったが、その意思決定主体は 154 人と少数であった。また彼（女）らは、同一大学の同一学部に所属しており、首都圏の大規模私立大学の文系学生という特徴が影響している可能性は否定できない。

さらに、実験的手法によって 3 年生であることを仮定して意思決定したとはいえ、既に就職活動を終えたと思われる 4 年生も少数含まれていた。就職活動の結果や経験自体が意思決定に影響する可能性は否定できない。

これらを踏まえ、今後、多様なサンプルで調査を蓄積すべきは勿論であるが、実際に内定を得て就職活動を終えた学生に対する調査が必要であろう。

参考文献

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Printice-Hall.
- Berlew, D. E. & Hall, D. T. (1966) "The socialization of managers: Effects of expectations on performance," *Administrative Science Quarterly*, 11(2), 207-223.
- Darley, J. M. & Aronson, E. (1966) Self-evaluation vs. direct anxiety reduction as determinants of the fear-affiliation relationship. *Journal of Psychology*, Suppl., 1, 66-79.
- Dunn, W. S., Mount, M. K., Barrick, M. R., & Ones, D. S. (1995). Relative importance of personality and general mental ability in managers' judgments of applicant qualifications. *Journal of Applied Psychology*, 80, 500-509.
- Hackett, G. (1995). *Self-efficacy in career choice and development*. In A. Bandura, (Ed.). *Self-Efficacy in Changing Societies* (pp.232-258). Cambridge University Press. (G.ハケット「職業選択と発達における自己効力」本明寛・野口京子監訳『激動社会の中の自己効力』金子書房、8章、205-229頁、1997年。)
- 林洋一郎・関口倫紀 (2006)「ポリシー・キャプチャリング方法論とは何か」『大阪経大論集』第 56 巻第 5 号、93-106 頁。
- 林祐司 (2009)「新卒採用プロセスが内定者意識形成に与える影響—製造業大手 A 社のデータを用いて—」『経営行動科学』第 22 巻第 2 号、131-141 頁。
- Hobson, D. J. & Gibson, F. W. (1983). Policy capturing as an approach to understanding and improving performance appraisal: A review of the literature. *Academy of Management Review*, 17, 1-10.
- Hoffman, B. J. & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between

- person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 389-399.
- 岩脇千裕 (2007)「大学新卒者採用における面接評価の構造」『日本労働研究雑誌』No.567、49-59 頁。
- 荻谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康 (1992)「先輩後輩関係に”埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第 32 巻、89-118 頁。
- Karren, D. J. & Barringer, M. W. (2002). A review of the policy-capturing methodology in organizational research: Guidelines for research and practice. *Organizational Research Methods*, 4, 337-361.
- 木谷一松 (1982)「大学生にみる職業選択の行動と意識—明大生の就職意識調査を中心として—」『政経論叢』第 50 巻第 5・6 号、323 - 354 頁。
- 国吉和子 (1993)「大学生の職場選択に関する研究」『沖縄大学紀要』第 10 号、1-15 頁。
- Latane, B. & Bidwell, L. D. (1977) Sex and affiliation in college cafeteria. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 3, 571-574.
- 毎日コミュニケーションズ(2009)『大学生の就職意識調査』。
http://job.mynavi.jp/conts/saponet/enq_gakusei/ishiki/ishiki09/2009ishiki.pdf
 (2010 年 1 月 14 日検索)。
- 毎日コミュニケーションズ(2009)『2009 年度大学生就職人気企業ランキング調査結果』。
http://job.mynavi.jp/conts/saponet/enq_gakusei/ranking/2009rank/index.html
 (2010 年 1 月 14 日検索)
- 森健(2009)『就活って何だ—人事部長から学生へ』文春新書。
- 内閣府(2006)『平成 18 年版国民生活白書』。
- 永野仁 (2002)「大学生の就職行動とその成果」『日本労務学会誌』第 4 巻第 1 号、56 - 63 頁。
- 永野仁・根本孝・木谷光宏・牛尾奈緒美 (2001)「”大学生の就職行動に関する調査”結果報告」『政経論叢』第 70 巻、第 1・2 号、127-145 頁。
- 永野仁・根本孝・木谷光宏・牛尾奈緒美 (2002)「“新規大卒者の採用活動に関する調査”結果報告」『政経論叢』第 71 巻第 1・2 号、191 - 214 頁。
- 成田健一・下仲順子・中里克治・河合千恵子・佐藤眞一・長田由紀子(1995)「特性的自己効力感尺度の検討—生涯発達の利用の可能性を探る」『教育心理学研究』第 43 巻、306—314 頁。
- 根本孝 (2002)「新学卒者の就職と RJP (現実的仕事情報) の実態：大卒若年層および企業アンケート調査による考察」『経営論叢』第 50 巻第 1 号、37 - 59 頁。
- Nevill, D. D. & Schlecker, D. I. (1988). The relation of self-efficacy and assertiveness to willingness to engage in traditional / nontraditional career activities. *Psychology of Women Quarterly*, 12, 91-98.
- 尾形真実哉 (2007)「日本企業の新卒採用行動傾向の検討」『日本労務学会誌』第 9 巻第 1 号、2—13 頁。
- 小川憲彦・大里大助 (2008)「組織文化と社会化戦術との関連についての探索」『経営行動科学学会第 11 回年次大会発表論文集』51-56 頁。

- 大里大助・関口倫紀(2004).「学生の企業選びにおけるタテマエとホンネの実験的研究」『産業・組織心理学会第20回年次大会発表論文集』127-130頁。
- 大里大助・関口倫紀(2005).「学生の企業選びにおける認知プロセスの研究—企業の評判が仕事の面白さの知覚に与える影響」『産業・組織心理学会第21回年次大会発表論文集』167-170頁。
- 大里大助・関口倫紀(2008).「学生の就職先企業選びにおける意思決定～知名度、給与、仕事内容の相対的重要度と損失回避性・シナジー効果の検討～」『経営行動科学学会第11回年次大会発表論文集』105-109頁。
- リクルート(2008)「大学生の就職志望企業」。
<http://www.recruit.jp/library/job/H20080417/docfile.pdf> (2010/01/14 検索)
- 産業能率大学(2010)「2010年の中小企業の経営施策」。
<http://www.sanno.ac.jp/research/forecast2010.html> (2010/03/26 検索)
- 下村英雄・堀洋元(2004)「大学生の就職活動における情報探索行動：情報源の影響に関する検討」『社会心理学研究』第20巻、第2号、93-105頁。
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- 高橋潔(2010)「就職・採用活動におけるマーケティング・モデルからの脱却」『国民経済雑誌』第202巻第1号(印刷中)。
- 山田昌弘(2004)『希望格差社会—「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』筑摩書房。
- 安田雪(1999)『大学生の就職活動—学生と企業の出会い』中公新書。
- Verquer, M. L., Beehr, T. A. & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of the relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.
- 若林満・南隆男・佐野勝男(1980).「わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程—その経時的分析」『組織行動研究』第6巻、3-131頁。

謝辞

本研究は、小川憲彦を研究代表者とした文部科学省科学研究費補助金(課題番号19730267)の支援に基づいて行われた。記して感謝の意を表明する。

小川憲彦(おがわ・のりひこ)
 法政大学イノベーション・マネジメント研究センター副所長
 法政大学経営学部准教授

大里大助(おおさと・だいすけ)
 福岡女学院大学人間関係学部講師



法政大学イノベーション・マネジメント研究センター
The Research Institute for Innovation Management, HOSEI UNIVERSITY

〒102-8160 東京都千代田区富士見 2-17-1
TEL: 03(3264)9420 FAX: 03(3264)4690
URL: <http://www.hosei.ac.jp/fujimi/riim/>
E-mail: cbir@adm.hosei.ac.jp

複製無断転載